

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2010/32411

Karar No. 2011/7248

Tarihi: 16.03.2011

İlgili Kanun / Madde

1475 S.İşK/14

- ***KIDEM TAZMİNATI TAVANININ MUTLAK EMREDİCİ OLMASI***

ÖZETİ 1475 sayılı yasanın 14. maddesinde, "Toplu sözleşmelerle ve hizmet akitleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı. Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez" şeklinde kurala yer verilmiştir. Belirtilen üst sınır, "genel tavan" olarak adlandırılabilir. En yüksek devlet memuru da Başbakanlık Müsteşarı olduğundan genel tavan, bu görevdeki kişinin emekliliği halinde Emekli Sandığına ödenecek olan bir yıllık ikramiye oranını geçemeyecektir.

Genel tavan, iş sözleşmesinin feshedildiği andaki tavadır. Öneli fesih halinde önelin son bulunduğu tarih tavanın tespitinde dikkate alınır, istirahat raporu içinde iş sözleşmesinin işverence feshi halinde ise, rapor bitimi tarihi fesih yapıldığı tarih olarak sayılacağından, bu tarihteki tavan gözetilmelidir. İşverence ihbar öneli tanınmaksızın işçinin iş sözleşmesinin feshine rağmen ihbar tazminatının ödenmemiş olması halinde de önel süresi içinde meydana gelen tavan artışından işçinin yararlanabileceği Dairemizce kabul edilmektedir

Özel tavan ise 1475 sayılı Kanununun 14/6. fıkrasında öngörülmektedir. Buna göre, işçinin iş sözleşmesinin yaşlılık veya malullük aylığına hak kazanması ve T.C.Emekli Sandığına tabi olarak hizmetlerinin bulunması durumunda son kamu kurumu işverenince Emekli Sandığına tabi hizmetleri için ödenmesi gereken kıdem tazminatı tutarı, anılan kanun hükümlerine göre ödenmesi gereken emeklilik ikramiyesi için öngörülen miktarı geçemez

4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğü öncesinde 1475 sayılı yasanın 98/D maddesine kıdem tazminatının yasaya aykırı olarak ödenmesi cezai yaptırıma bağlanmıştı. Sözü edilen hüküm 4857 sayılı İş Kanunu döneminde yürürlükten kaldırılmış olsa da,

tavanı öngören 14. madde halen yürürlüktedir. Buna göre kıdem tazminatı tavanını öngören kuralın mutlak emredici olduğu kabul edilmelidir. Dairemizce de kıdem tazminatı tavanının yasada emredici şekilde düzenlendiği ve işçi yararına olsa da tavanı arttıran ya da tümüyle ortadan kaldıran sözleşme hükümlerinin geçerli olmadığı sonucuna varılmıştır

DAVA : Davacı fark kıdem tazminatı alacağına ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme davanın reddine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi F.Uçuk Keçeli tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı davalı işyerinde çalışırken emekli olduğunu emeklilik dolayısı ile davalı işverence ödenmesi gereken kıdem tazminatının akdedilen sözleşmenin 5. maddesi gereğince eksik ödendiğinin tespiti ile eksik ödenen kıdem tazminatının fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydı ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Davalı işveren, işçilikte geçen dönem için kıdem tazminatının ödendiği ve memur ya da sözleşmeli personel olarak çalışılan süre için ise Emekli Sandığı Kanunu hükümleri çerçevesinde kurumca ödeme yapıldığını ileri sürerek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, 1475 sayılı yasanın 14. maddesinde öngörülen tavanın kamu düzenini ilgilendirdiği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir. Hüküm davacı vekili süresi içinde temyiz etmiştir.

İş sözleşmesinin 5.maddesinin yorumu ve kıdem tazminatı tavanı konusunda taraflar arasında uyumsuzluk söz konusudur.

1475 sayılı yasanın 14. maddesinde, "Toplu sözleşmelerle ve hizmet akitleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı. Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez" şeklinde kurala yer verilmiştir. Belirtilen üst sınır, "genel tavan" olarak adlandırılabilir. En yüksek devlet memuru da Başbakanlık Müsteşarı olduğundan genel tavan, bu görevdeki kişinin emekliliği halinde Emekli Sandığına ödenecek olan bir yıllık ikramiye oranını geçemeyecektir.

Genel tavan, iş sözleşmesinin feshedildiği andaki tavadır. Önelli fesih halinde önelin son bulunduğu tarih tavanın tespitinde dikkate alınır, istirahat raporu içinde iş sözleşmesinin işverence feshi halinde ise, rapor bitimi tarihi fesin yapıldığı tarih olarak sayılacağından, bu tarihteki tavan gözetilmelidir. İşverence ihbar öneli tanınmaksızın işçinin iş sözleşmesinin feshine rağmen ihbar tazminatının ödenmemiş olması halinde de önel süresi içinde meydana gelen tavan artışından işçinin yararlanabileceği Dairemizce kabul edilmektedir (Yargıtay 9.H.D. 13.4.1998 gün 1998/ 4280 E, 1998/6443 K.)

Özel tavan ise 1475 sayılı Kanunun 14/6. fıkrasında öngörülmektedir. Buna göre, işçinin iş sözleşmesinin yaşlılık veya malullük aylığına hak kazanması ve T.C.Emekli Sandığına tabi olarak hizmetlerinin bulunması durumunda son kamu kurumu işverenince Emekli Sandığına tabi hizmetleri için ödenmesi gereken kıdem tazminatı tutarı, anılan kanun hükümlerine göre ödenmesi gereken emeklilik ikramiyesi için öngörülen miktarı geçemez.

Bir başka anlatımla işçiye ödenmesi gereken kıdem tazminatı tutarı o işçinin Emekli Sandığına tabi hizmetleri karşılığında kendisine ödenmesi gereken emeklilik ikramiyesini aşamaz. Bu özel tavan, işçinin yaşlılık veya malullük aylığının başlangıç tarihi esas alınarak belirlenir. Dairemizin istikrar kazanmış olan uygulaması bu doğrultudadır(Yargıtay 9.HD. 27.3.2006 gün 2005/ 29328 E, 2006/ 7379 K.).

Kıdem tazminatının tabanını 1475 sayılı yasanın 14. maddesinde öngörülen her yıl için 30 günlük ücret oluşturur. Aynı maddede 30 günlük sürenin hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine olarak arttırılabileceği öngörülmüştür.

4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğü öncesinde 1475 sayılı yasanın 98/D maddesine kıdem tazminatının yasaya aykırı olarak ödenmesi cezai yaptırıma bağlanmıştı. Sözü edilen

hüküm 4857 sayılı İş Kanunu döneminde yürürlükten kaldırılmış olsa da, tavanı öngören 14. madde halen yürürlüktedir. Buna göre kıdem tazminatı tavanını öngören kuralın mutlak emredici olduğu kabul edilmelidir. Dairemizce de kıdem tazminatı tavanının yasada emredici şekilde düzenlendiği ve işçi yararına olsa da tavanı arttıran ya da tümüyle ortadan kaldıran sözleşme hükümlerinin geçerli olmadığı sonucuna varılmıştır(Yargıtay 9. HD. 4.5.2009 gün 2007/ 40721 E, 2009/ 12414 K ve Yargıtay 9. HD. 19.3.2009 gün 2007/ 39256 E, 2009/ 7460 K).

5434 sayılı yasaya tabi hizmetlerinin tamamı için kıdem tazminatı ödeneceğini öngören yasa, ya da sözleşme hükümleri 1475 sayılı yasanın 14. maddesinin 6. fıkrasındaki özel tavanı bertaraf etmez Yargıtay 9.HD. 8.4.2003 gün 2002/21820 E, 2003/ 5911 K.).

Somut olayda davacı işçiye iş sözleşmesi imzalandıktan sonraki dönem için genel tavan esasına göre hesaplanan kıdem tazminatı davalı işverence tam olarak ödenmiş. 5434 sayılı yasaya tabi dönem için ise Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre ki, bu durumda 1475 sayılı yasanın 14/ 6. maddesindeki özel tavana uygun olarak ödeme yapılmıştır.

Öte yandan, taraflar arasında imzalanmış olan iş sözleşmesinde kıdem tazminatı tavanının bertaraf eden bir kurala da yer verilmiş değildir. İş sözleşmesinin 5. maddesinde bankada ve diğer kamu kurumlarında geçen süre için kıdem tazminatı ödeneceği öngörülmüş ise de bu ödemelerin kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı yasanın 14. maddesi çerçevesinde yapılması gerektiği açıktır. İşçinin kıdem tazminatı tavanının aşacak şekilde menfaat temin etmesi mümkün değildir. Aksi halde işçiye 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu hükümleri uyarınca anılan kurum tarafından ödenen ikramiye yanında aynı dönem için genel tavan esasına göre işverence kıdem tazminatı ödenmesi durumunda mükerrer yararlanma imkânı sağlanmış olur.

Böyle olunca davacı işçinin fark kıdem tazminatı isteğinin reddine dair yerel mahkeme kararı yerinde olup, davacının tüm temyiz itirazlarının reddiyle usul ve yasaya uygun olan kararın bu ilave gerekçelerle ONANMASINA, aşağıda yazılı temyiz giderinin temyiz edene yükletilmesine, 16/03/2011 gününde oybirliği ile karar verildi.